



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ АНГАРСКОГО ГОРОДСКОГО ОКУГА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 108
(МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 108)

665836, город Ангарск, микрорайон 15, дом 35, тел. 8(395-5)555715, тел./факс 8(395-5)652522, 8(395-5)555844
e mail: mbdou-108@mail.ru, ОКПО 27264785, ОГРН 1033800523063, ИНН/КПП 3801013790/380101001

ОТ РАБОТНИКОВ:

Представитель трудового коллектива
МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 108

Гасс И.В. Гасс
«26» февраля 20 20

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Заведующий МБДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 108

Борисова Ю.А. Борисова
«26» февраля 20 20



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида № 108**

на 2020-2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Трудовой договор..... | 5 |
| 3. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации..... | 6 |
| 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству..... | 6 |
| 5. Рабочее время и время отдыха..... | 7 |
| 6. Оплата и нормирование труда..... | 13 |
| 7. Социальные гарантии и льготы..... | 15 |
| 8. Охрана труда и здоровья..... | 16 |
| 9. Участие работников в управлении МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 108..... | 18 |
| 10. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон..... | 18 |
| 11. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор..... | 19 |

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 108 (далее – МБДОУ № 108) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 108 (ст. 43 ТК).

Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ № 108.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ № 108 и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Предметом Коллективного договора являются установленные законодательством, положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищном, бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ № 108, в лице их представителя трудового коллектива МБДОУ № 108 – Гасс Ирины Викторовны (далее – представитель трудового коллектива);
- работодатель в лице его представителя – заведующего, Борисовой Юлии Анатольевны, действующего на основании Устава МБДОУ № 108 (далее работодатель).

1.6. Работодатель и трудовой коллектив признают общее собрание работников трудового коллектива, действующего на основании Устава, как коллегиальный орган управления МБДОУ № 108, защищающее интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора. Представляет интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне представитель, избранный из числа работников тайным голосованием.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и представителем трудового коллектива.

1.8. Контроль исполнения положений Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.9. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с 13.03.2020 и действует по 12.03.2023.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.17. При ликвидации МБДОУ № 108 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ № 108 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ № 108, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 77 ТК РФ).

III. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.3. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, предусмотренными Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 196 ТК РФ)

3.4.2. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статья 47 закона «Об образовании в Российской Федерации»).

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования при получении соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Стороны договорились, что:

4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ № 108, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 108 (статья 190ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива МБДОУ № 108, в лице их представителя, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) не может быть одинаковой для всех педагогических работников, поскольку зависит от занимаемой должности и особенностей труда.

5.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю и установлена следующим работникам:

- педагогу-психологу;

Нормы часов педагогической работы 24 часов установлены следующим работникам:

- музыкальному руководителю.

Нормы часов педагогической работы 30 часов установлены следующим работникам:

- инструктору по физической культуре;

Нормы часов педагогической работы 36 часов установлены следующим работникам:

- воспитателю организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным программам, образовательной программе дошкольного воспитания, а также осуществляющего присмотр и уход за детьми.

5.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками (участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса) осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

5.6. Время закрытия МБДОУ № 108 на период санитарных дней, карантина, ремонта является рабочим. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышающей объема их нормы педагогической работы. Учебно-вспомогательный, педагогический и обслуживающий персонал в период закрытия МБДОУ № 108 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана МБДОУ № 108 и др.) в пределах установленного им рабочего времени в порядке, установленном законодательством.

Режим рабочего времени всех работников в период закрытия МБДОУ № 108 регулируется локальными актами МБДОУ № 108 и графиками работ с указанием характера работ, утверждаемыми работодателем.

5.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.8. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем

На работах, где по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

5.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.11. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.12. Режим работы МБДОУ № 108 установлен Учредителем и является следующим:

- рабочая неделя - пятидневная;
- длительность работы – 12 часов;
- ежедневный режим работы с 7 час. 00 мин. до 19 час. 00 мин.;
- нерабочие дни: суббота, воскресенье, а так же праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации, один раз в квартал санитарный день;
- предпраздничные дни: с 7 час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.

5.13. В МБДОУ № 108 нерабочими праздничными днями (на основании статьи 112 ТК РФ) являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда; —9 Мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.14. Сторожа́м установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц (ст. 104 ТК РФ).

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя:

5.16. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: всем работникам МБДОУ № 108 - 8 календарных дней в соответствии с частью 1 статьи 116 ТК РФ и действующим Законом РФ № 4520-1 от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.18.2. Работодатель может предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК).

5.18.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.19.2. Работникам с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу во вредных и опасных условиях труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

за работу во вредных и опасных условиях труда:

- поварам, работающим у плиты – 7 календарных дней;
- шеф-повару, работающему у плиты – 7 календарных дней;

за ненормированный рабочий день:

- главному бухгалтеру – 6 календарных дней.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- бракосочетание детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны родителей, супруга, детей работников – 3 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

5.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива МБДОУ № 108, в лице его представителя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска - государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин, и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.25. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.26. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

—женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

—работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев:

—в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

—временной нетрудоспособности работника;

—исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

—в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.28. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.29. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.31. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется за отработанное время.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.32. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

5.32.1. Продолжительность предоставления педагогическим работникам длительного отпуска - срок 1 год, очередность его предоставления - в зависимости от стажа работы педагога, разделение его на части - не допускается, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске - не допускается, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску - разрешается, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству - не допускается, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности - не допускается.

5.32.2 Длительный отпуск предоставлять педагогическому работнику на основании его заявления и оформлять приказом.

5.32.3. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохранять место работы (должность).

5.32.4. Во время длительного отпуска не допускать перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда в МБДОУ № 108 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера, которые разрабатываются, и утверждаются руководителем учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива.

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (далее - оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры окладов работников учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Должности руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

Размер минимальных окладов (ставок) работников устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Месячная заработная плата работника, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае отсутствия Регионального соглашения о минимальной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

Работодатель обязуется:

6.5. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с работниками МБДОУ № 108, знакомить с локальными нормативными актами, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.6. Заработную плату выплачивать работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.7. Оплата труда при работе в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 ТК, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.8. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.9. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.10. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

6.11. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией Иркутской области;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

6.15. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

6.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты Отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом независимой оценки квалификации, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком.

7.2. При направлении педагогических работников для дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3. Представлять ходатайства в Управление образования о награждении работников МБДОУ № 108 знаками отличия в соответствии с Положением о знаках отличия в сфере образования и науки, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 03.06.2010 г. № 580.

7.4. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.

7.5. Выплачивать работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.6. Предоставлять льготы работникам МБДОУ № 108 по оплате за присмотр и уход за их детьми в муниципальных бюджетных, автономных дошкольных образовательных учреждениях (в том числе дошкольных отделений муниципальных

общеобразовательных учреждений) в размере 50% от размера ежемесячной родительской платы за присмотр и уход за детьми в порядке, установленном постановлением администрации Ангарского городского округа.

VIII. Охрана труда и здоровья

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей:

а) без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

б) без прохождения санитарного минимума и справки об отсутствии судимости;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов.

8.2. Обязанности работника в области охраны труда:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

IX. Участие работников в управлении МБДОУ № 108

9.1. Стороны обязуются:

9.1.1. Проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников МБДОУ № 108 по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель обязуется:

- учитывать мнение работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;

- предоставлять представителю трудового коллектива информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,

- обсуждать с представителем трудового коллектива вопросы о работе МБДОУ № 108, принимать предложения по ее совершенствованию;

- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в МБДОУ № 108, к участию в управлении и контроле.

9.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни МБДОУ № 108.

X. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании коллектива об их выполнении.

10.2. Представитель трудового коллектива работников МБДОУ № 108 в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников МБДОУ № 108.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

XI. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 13.03.2020, и действителен в течение трех лет.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

10.3. При необходимости внесения в коллективный договор изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников МБДОУ № 108. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

10.4. Любые изменения и дополнения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.